

Penguatan Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Pesantren dengan Lingkungan Kerja Islami

Oleh:

Muhammad Hasby Assidiqi¹

Unisma Bekasi

Pauzan Haryono²

Unisma Bekasi

Baharuddin³

Unisma Bekasi

Korespondensi Penulis: hasbyalihasani@gmail.com¹
Pauzanharyono@unismabekasi.ac.id,² baharuddin@unismabekasi.ac.id³

Abstract. *This study aims to examine how an Islamic work environment strengthens work loyalty and job satisfaction among teachers in Islamic boarding schools (pesantren). Pesantren are viewed as educational institutions that emphasize religious values such as devotion and struggle in the path of Allah, which help teachers manage daily challenges in a more independent and creative manner. Using a mixed-methods approach, this study integrates qualitative data obtained from document analysis and interviews with quantitative data collected through questionnaires distributed to 104 dormitory teachers across 12 pesantren in Jatiasih District, Bekasi City. Descriptive analysis was employed to illustrate the relationships among the studied variables.*

The findings indicate that teachers' positive perceptions of the work environment, including cleanliness and comfort, are closely associated with higher levels of job satisfaction. Teacher loyalty, which is shaped by emotional attachment and values of devotion, also has a significant influence on job satisfaction. Collectively, these two factors explain 87.1% of the variance in job satisfaction. These results are reinforced by interviews with pesantren leaders, who emphasize the importance of humanistic leadership and supportive facilities. In conclusion, a conducive Islamic work environment

Received Februari 27, 2026; Revised April 02, 2026; Published Juli 01, 2026

*Corresponding author: admin@formadeducation.id

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

and high teacher loyalty mutually reinforce each other in enhancing both the professional and spiritual job satisfaction of pesantren teachers. This synergy contributes to the sustainability and quality of education within Islamic boarding schools.

Keywords : *work loyalty, job satisfaction, Islamic work environment, pesantren teachers.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja Islami dapat memperkuat loyalitas kerja dan kepuasan kerja guru di pesantren. Pesantren dipandang sebagai tempat pendidikan yang menekankan nilai-nilai keagamaan, seperti semangat pengabdian dan perjuangan karena Allah, yang membantu guru mengelola tantangan sehari-hari dengan lebih mandiri dan kreatif. Melalui pendekatan campuran (mixed methods), penelitian ini menggabungkan data kualitatif dari studi dokumentasi dan wawancara dengan data kuantitatif dari angket yang disebar kepada 104 guru asrama di 12 pesantren di Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi positif guru terhadap lingkungan kerja, seperti kebersihan dan kenyamanan, berkaitan erat dengan tingginya kepuasan kerja. Loyalitas guru, yang terbentuk dari ikatan emosional dan nilai pengabdian, juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama-sama, kedua faktor ini menjelaskan 87,1% variasi kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh wawancara dengan pimpinan pesantren, yang menekankan pentingnya kepemimpinan humanis dan fasilitas yang mendukung.

Kesimpulannya, lingkungan kerja Islami yang kondusif dan loyalitas guru yang tinggi saling melengkapi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru pesantren, baik secara profesional maupun batiniah. Hal ini berkontribusi pada keberlanjutan dan kualitas pendidikan di pesantren.

Kata kunci : loyalitas kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja Islami, guru pesantren.

LATAR BELAKANG

Islam hadir sebagai solusi untuk menyelesaikan segala problematika yang ada di bumi, sebab dengan islam dan keimanan manusia akan menjunjung tinggi kebenaran.

Dan Pesantren hadir sebagai miniatur negara untuk membentuk pemimpin yang tangguh dan pemerintahan serta masyarakat yang madani, Sehingga diharapkan dari pesantrenlah inisiatif untuk kebangkitan Islam yang tidak tertandingi akan terwujud. Hal ini selaras dengan perkataan (Ma'arif, 2018) Iman yang kuat mendorong kita untuk berani memperjuangkan kebaikan dan melawan keburukan, karena Al-Qur'an mengajarkan bahwa perbaikan dan kemajuan umat bergantung pada inisiatif yang cerdas.

Konflik dalam organisasi bisa menjadi positif jika dikelola dengan baik, namun akan merugikan jika dibiarkan tak terkendali. Karena konflik tidak bisa dihindari, kemampuan seorang pemimpin dalam mengelolanya menjadi kunci utama agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Rusdiana, 2019).

Dalam lingkungan kerja Islami, pekerjaan dipandang sebagai bagian dari ibadah (Aldeia, 2022). Oleh karena itu, orang yang bekerja akan lebih sabar, loyal, dan bersungguh-sungguh karena merasa apa yang dilakukan memiliki nilai dunia dan akhirat. Ketika pimpinan bersikap adil, manusiawi, dan memberi teladan yang baik, serta didukung oleh lingkungan yang bersih dan tertib, maka semangat kerja dan rasa betah akan tumbuh dengan sendirinya.

Didunia Pesantren Santripun diajarkan untuk dibiasakan mengelola permasalahan yang dialami dengan lebih mandiri, dengan keterbatasan akan menimbulkan kreatifitas (Wiemar et al., 2021), terlebih para asatizd (guru-guru) dan para Kyai yang bukan hanya mengelola pesantren tapi terlibat juga dalam mengelola masyarakat yang mana dipercaya sebagai tokoh ditempat tinggalnya masing-masing untuk tujuan memberikan solusi yang maslahat (untuk kepentingan banyak orang) bukan kepentingan pribadi (Neliwati et al., 2022).

Pada aspek manajerial, kinerja dan loyalitas guru dipengaruhi oleh kesesuaian sistem pengelolaan lembaga dengan kemampuan adaptasi guru serta karakter lingkungan kerja yang diterapkan. Pesantren yang mengombinasikan pendekatan system oriented dan public figure oriented cenderung mampu mengoptimalkan pelaksanaan program sekaligus membentuk loyalitas kerja guru. Salah satu contoh adalah Pondok Modern Darussalam Gontor di Ponorogo, Jawa Timur, yang menerapkan sistem modern boarding school melalui Kurikulum Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyyah (KMI) (Rohmah &

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

Roqib, 2024), dengan standar operasional yang jelas dan pembagian tanggung jawab pada setiap unit kerja, serta didukung oleh ketokohan pimpinan Trimurti pendiri pesantren sebagai figur teladan. Perpaduan sistem yang kuat dan kepemimpinan yang diteladani mendorong disiplin, meningkatkan kinerja, serta menjaga keberlanjutan pesantren agar tetap relevan sepanjang zaman.

Penguatan loyalitas kerja dan kepuasan kerja guru pesantren melalui lingkungan kerja Islami merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) Islami yang rasional, sebagaimana dikemukakan oleh (Setiawan et al., 2025), karena secara logis mengintegrasikan prinsip tauhid untuk mengatasi tingginya tingkat turnover akibat lemahnya komitmen rohani (Alkandari et al., 2023). Argumentasi ini diperkuat oleh (Salabi et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja Islami memenuhi kebutuhan transendental manusia, sehingga retensi guru pesantren secara signifikan lebih unggul dibandingkan model sekuler konvensional yang cenderung gagal dalam jangka Panjang.

Teori Komitmen Organisasi yang dirumuskan oleh John Meyer dan Natalie Allen (1991), dengan adaptasi Islami oleh (Najiyah, 2017), secara argumentatif membuktikan bahwa loyalitas kerja terdiri dari tiga dimensi utama—afektif (emosional), normatif (moral), dan continuance (rasional)—yang secara logis mencegah turnover karena biaya emosional perpindahan kerja jauh lebih tinggi daripada manfaat bertahan. Dalam konteks pesantren, adaptasi ini rasional sebagaimana diuraikan (Hartanto, 2023), di mana nilai ukhuwah memperkuat komitmen normatif sehingga pekerja memilih pengabdian jangka panjang meskipun insentif materi terbatas, selaras dengan prinsip QS. At-Taubah:105.

Teori Dua Faktor yang dikembangkan Frederick Herzberg (1959), dengan revisi Islami oleh (Faluthy et al., 2022), secara rasional memisahkan faktor higiene (fasilitas fisik dan gaji) yang hanya mencegah ketidakpuasan dari faktor motivator intrinsik (pengakuan dan tanggung jawab) yang menciptakan kepuasan kerja autentik, yang terbukti lebih efektif di pesantren melalui dorongan ibadah. Argumentasi Herzberg yang diadaptasi ini logis bagi pesantren karena mampu mengonversi keterbatasan finansial menjadi kekuatan spiritual, menghasilkan kepuasan intrinsik yang berkelanjutan tanpa ketergantungan pada sumber daya eksternal (Syarifudin, 2020).

Teori Manajemen SDM Islami (Supadi & Setyaningsih, 2025) secara argumentatif menekankan penciptaan lingkungan kerja holistik berbasis keikhlasan, amanah, dan syura, karena esensi manusia sebagai khalifah tidak dapat dipisahkan dari dimensi rohani, sehingga secara rasional mengurangi konflik internal dan meningkatkan produktivitas organisasi. Bukti logis dari perspektif tersebut menunjukkan bahwa pesantren dengan budaya tauhid memiliki tingkat retensi superior dibandingkan lembaga sekuler, karena prinsip Islam menyatukan kepentingan individu dan institusi secara harmonis (Nurul Azizah et al., 2024).

Integrasi ketiga teori ini secara rasional membentuk siklus penguatan mutual. komitmen emosional didorong oleh motivator Islami dalam kerangka SDM holistik, menghasilkan pesantren yang tangguh dan adaptif terhadap dinamika modern tanpa risiko turnover destruktif (Niswah et al., 2025). Oleh karena itu, pemimpin pesantren wajib menerapkan kebijakan konkret seperti pembinaan rohani rutin dan reward spiritual, mengingat pengabaian berisiko kehancuran institusi, sebagaimana argumentasi Yusuf yang merujuk data UNESCO bahwa SDM guru menentukan hingga 70% keberhasilan Pendidikan (Budiono & Dwiprabowo, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan desain *sequential explanatory*, yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan kualitatif secara bertahap. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel, sedangkan pendekatan kualitatif berfungsi memperdalam dan menjelaskan temuan secara kontekstual, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan dan implikasinya terhadap mutu lulusan pesantren.

Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi, yang dipilih secara purposif karena memiliki konsentrasi pesantren yang tinggi. Berdasarkan data EMIS Kementerian Agama, Kota Bekasi memiliki 10 pesantren formal dan 110 nonformal dengan total 885 guru. Secara khusus, data FKPP Kota Bekasi tahun 2024 menunjukkan terdapat 23 pesantren di Kecamatan Jatiasih dengan 174 guru mukim yang tersebar di enam kelurahan, yaitu Jatiasih, Jatikramat, Jatiluhur, Jatimekar, Jatirasa, dan Jatisari.

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

Wilayah ini juga tercatat sebagai kawasan dengan jumlah pesantren terbanyak di Kota Bekasi, sehingga representatif sebagai lokasi penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh guru pesantren di Kecamatan Jatiasih. Sampel kuantitatif ditentukan menggunakan teknik cluster random sampling berbasis kelurahan. Dari enam klaster, dilakukan pengacakan menggunakan aplikasi random wheel dan diperoleh Kelurahan Jatiluhur dan Jatisari sebagai sampel penelitian. Sementara itu, subjek kualitatif meliputi pimpinan pesantren, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposif, dengan penekanan pada wawancara mendalam kepada pimpinan pesantren guna memperoleh data terkait validasi terhadap teori dan realitas serta penerapan di lingkungan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipatif, wawancara mendalam, studi dokumentasi, serta penyebaran kuesioner berbasis skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan variabel, sedangkan data kualitatif dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Integrasi kedua data dilakukan pada tahap interpretasi untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Loyalitas kerja dan kepuasan kerja guru pesantren terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai keagamaan yang kuat, khususnya ruhul jihad, yaitu semangat pengabdian dan perjuangan karena Allah SWT. Nilai ini ditanamkan melalui bimbingan kiai dan tradisi pesantren yang memandang aktivitas mengajar sebagai ibadah dan amanah dakwah, bukan semata-mata pekerjaan profesional. Hal ini ditegaskan oleh Ustaz Ahmad Ma'ruf, pengajar Pesantren Al Hidayah Al Mumtazah, dalam wawancara pada Jumat, 14 Februari 2025, yang menyatakan bahwa tujuan utama mengajar di pesantren adalah “mencari rida Allah dan mengamalkan ilmu sebagaimana sabda Nabi, sebaik-baik manusia adalah yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya.” Orientasi pengabdian tersebut menjadikan guru pesantren tidak berorientasi pada imbalan material semata, melainkan pada kemaslahatan umat dan pengamalan ilmu, sehingga pesantren mampu memberikan akses pendidikan

keagamaan bagi masyarakat dari berbagai latar belakang ekonomi, khususnya kalangan menengah ke bawah.

Rasa cinta dan keterikatan emosional guru terhadap pesantren melahirkan kepuasan kerja yang bersifat batiniah dan berkelanjutan. Mayoritas guru pesantren merupakan alumni pesantren, sehingga pesantren memiliki makna historis dan emosional yang mendalam sebagai tempat pembentukan karakter sejak masa kanak-kanak hingga dewasa. Kondisi ini menumbuhkan rasa memiliki yang kuat dan memperkuat loyalitas terhadap lembaga. Ustaz Ahmad Ma'ruf menjelaskan bahwa dirinya telah mengabdikan selama kurang lebih sepuluh tahun sejak lulus dari pesantren tersebut, setelah diminta langsung oleh pimpinan untuk turut mengembangkan pesantren melalui pengabdian sebagai guru. Pengalaman ini menunjukkan bahwa loyalitas guru pesantren tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses panjang yang dipengaruhi oleh ikatan emosional dan nilai pengabdian.

Kepemimpinan pesantren yang humanis dan berorientasi pada kesejahteraan guru turut berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Ahmad Ma'ruf, kepedulian pimpinan dan pengasuh pesantren diwujudkan melalui penyediaan tempat tinggal bagi guru yang telah maupun belum berkeluarga, serta pemberian penghargaan kepada guru teladan sebagai bentuk apresiasi dan pemicu semangat kerja. Ia menegaskan bahwa perhatian pimpinan pesantren tersebut menjadi salah satu faktor utama yang membuat guru merasa betah dan nyaman mengabdikan. Tingginya loyalitas guru juga mendorong pimpinan pesantren untuk memfasilitasi pengembangan diri guru, termasuk kesempatan melanjutkan pendidikan, sebagaimana Ustaz Ahmad Ma'ruf yang pernah memperoleh beasiswa studi S1 dan kini melanjutkan pendidikan S2 secara mandiri.

Beban kerja guru pesantren pada umumnya bersifat menyeluruh dan tidak selalu tertulis secara formal dalam Standar Operasional Prosedur, karena guru mengemban tanggung jawab moral untuk membina santri selama 24 jam, khususnya santri mukim. Meskipun demikian, beban kerja tersebut tidak dipersepsikan sebagai tekanan yang menurunkan kepuasan kerja, karena ditopang oleh sistem kebersamaan dan kerja kolektif

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

di lingkungan pesantren. Guru saling mengisi ketika ada keperluan di luar pesantren, serta melibatkan santri pengurus dalam berbagai aktivitas. Dalam konteks ini, kepuasan kerja guru pesantren lebih banyak bersumber dari makna pengabdian dan keberhasilan pembinaan santri dibandingkan dari aspek administratif atau formal.

Kepuasan kerja guru pesantren juga tercermin dari rasa bangga dan kebahagiaan saat menyaksikan perkembangan santri. Hal ini disampaikan oleh Ustaz Restu Ahmad Fauzi, guru Bahasa Indonesia di Pesantren Tahfiz Arriyadh, dalam wawancara pada Sabtu, 15 Februari 2025. Ia menyatakan bahwa melihat santri mampu memahami dan mengaplikasikan materi pembelajaran merupakan kepuasan terbesar bagi seorang pendidik. Menurutnya, kondisi tersebut menumbuhkan perasaan bangga, kepuasan batin, motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran, serta kejelasan tujuan sebagai pendidik dalam membantu santri menjadi versi terbaik dari dirinya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru pesantren bersifat intrinsik dan sangat terkait dengan keberhasilan santri.

Pandangan wali santri semakin memperkuat temuan terkait loyalitas dan kepuasan kerja guru pesantren. Ibu Anisah, wali santri Pesantren Al Hidayah Nurul Ummah, dalam wawancara pada Sabtu, 8 Maret 2025, menyampaikan bahwa guru pesantren tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing santri dalam kehidupan sehari-hari layaknya orang tua kedua. Hal senada disampaikan oleh Ibu Ani Purnamasari, wali santri lainnya, yang menyatakan bahwa sejak anaknya mondok di pesantren, terjadi perubahan signifikan dalam sikap, kedisiplinan ibadah, dan kemandirian. Ia menilai loyalitas guru pesantren lahir dari kepemimpinan yayasan yang memperlakukan guru sebagai keluarga, bukan sekadar bawahan, sehingga guru merasa memiliki pesantren sebagai bagian dari dirinya.

Temuan ini selaras dengan pernyataan Ketua Forum Komunikasi Pondok Pesantren se-Kota Bekasi, K.H. Isma'il Anwar, S.Ag., dalam wawancara pada 29 Desember 2024, yang menegaskan bahwa loyalitas guru pesantren memiliki kekhasan karena berlandaskan ruhul jihad. Ia menyampaikan bahwa meskipun secara finansial penghasilan guru pesantren sering kali terbatas, loyalitas tetap terjaga karena orientasi pengabdian tidak bertumpu pada materi semata, melainkan pada keberkahan dan tanggung jawab sebagai pewaris ilmu Nabi Muhammad SAW. Dengan orientasi tersebut,

loyalitas guru pesantren cenderung tinggi dan berkelanjutan, serta berdampak positif terhadap peningkatan kualitas individu dan lembaga pesantren secara keseluruhan..

Penelitian ini menganalisis hubungan antara persepsi guru terhadap lingkungan kerja, loyalitas guru, dan kepuasan kerja guru pesantren di Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi. Sampel penelitian menggunakan teknik cluster sampling (Ika Susanti & Ninik Dwi Atmini, 2022), yang melibatkan 12 pesantren di dua kelurahan, Jatisari : Al Hidayah Nurul Ummah, Sirojul Munir, PTQ Abbas, Al Aqibiyah. Kelurahan Jatiluhur : Ar-Riyadh, Ar Ridwan, Darul Hikmah (Yapidh), Al Haniifiyyah, Papan (Raudlatul Jannah), Nurul Ihsan, Al Hidayah Al Mumtajah, Nurul Qur'an. Dengan responden sebanyak 104 guru asrama. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung ke seluruh pesantren sampel. Peneliti juga memperoleh data kualitatif melalui silaturahmi dan dialog langsung dengan pimpinan pesantren. Penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama.

Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi 0,700 menegaskan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,801$) menunjukkan bahwa 80,1% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh persepsi lingkungan kerja.

Secara deskriptif, persepsi guru terhadap lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,27), terutama pada aspek kebersihan dan kenyamanan. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan pendiri dan pimpinan Pesantren Papan Raudhotul Jannah, Habib Dr. KH. M. Kemalsyah, yang menyatakan: “Saya menginginkan pesantren ini seperti taman surga, agar guru dan santri merasa nyaman dalam belajar dan beribadah.”

Observasi lapangan menunjukkan lingkungan pesantren yang asri, tertata, dan mendukung suasana belajar, sehingga memperkuat hasil kuantitatif bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

Hubungan Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas guru berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi 0,851. Nilai R^2 sebesar 0,793 mengindikasikan bahwa 79,3% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh loyalitas guru.

Data deskriptif menunjukkan loyalitas guru berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata 4,42). Temuan ini sejalan dengan pernyataan pimpinan Pesantren Panti Asuhan Nurul Qur'an, K.H. Syahroji, yang menyampaikan: "Di pesantren ini kami berikhtiar dengan sungguh-sungguh dan bertawakal. Guru tidak hanya mengajar, tetapi ikut berjuang bersama pesantren."

Selain itu, pesantren juga memfasilitasi guru untuk berkontribusi secara produktif melalui unit usaha dan kegiatan tambahan, yang memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja secara simultan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Loyalitas secara Simultan dengan Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja dan loyalitas secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja guru, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi berganda ($R^2 = 0,871$) menunjukkan bahwa 87,1% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut.

Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 23,647 + 0,384 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,488 (\text{Loyalitas})$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa loyalitas memberikan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan pimpinan Pesantren Alhidayah Nurul Ummah sekaligus Ketua FKPP Kota Bekasi, K.H. Ismail Anwar, yang menyatakan: “Sepuluh tahun pertama fokus pembangunan, sepuluh tahun kedua penguatan sistem dan kurikulum, dan sepuluh tahun berikutnya peningkatan kualitas sumber daya manusia.”

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan loyalitas guru yang tinggi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pesantren. Kutipan wawancara lapangan memperkuat temuan statistik bahwa komitmen pimpinan pesantren dalam menciptakan lingkungan yang nyaman, mendukung, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap kepuasan dan kualitas kinerja guru.

Lingkungan kerja yang baik tidak akan memberikan dampak maksimal tanpa adanya guru yang loyal. Sebaliknya, loyalitas guru akan tumbuh dan bertahan dengan kuat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang menghargai, mendukung, dan memfasilitasi mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan loyalitas guru merupakan dua unsur yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pesantren. Lingkungan yang kondusif menciptakan rasa nyaman, sedangkan loyalitas mencerminkan komitmen dan ketulusan guru. Ketika keduanya berjalan seimbang, kepuasan kerja tidak hanya dirasakan secara profesional, tetapi juga secara batiniah.

DAFTAR REFERENSI

- Faesal, S. (2002). *Dasar-dasardan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*. Usaha Nasional.
- Ma'arif, A. S. (2018). *Krisis Arab dan Masa Depan Dunia Islam* (1 ed.). Penerbti Bunyan.
- Rusdiana, A. (2019). *Managemen Konflik* (2 ed.). CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26 ed.). Alfabeta.
https://tuxdoc.com/download/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-ampamp-d-prof-dr-sugiyono-2017_pdf

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

- Aldeia, A. M. S. (2022). Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta. *Journal Of Islamic Management*.
- Alkandari, I., Alsaeed, F., Al-Kandari, A., Alsaber, A., Ullah, K., Hamza, K., & Alqatan, A. (2023). DETERMINANTS OF EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION. *Journal of Governance and Regulation*, 12(4). <https://doi.org/10.22495/jgrv12i4art3>
- Budiono, B., & Dwiprabowo, R. (2022). Edupreneurship for The New Generation. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(2). <https://doi.org/10.20961/shes.v5i2.58298>
- Faluthy, H., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Pemberdayaan Psikologis dan Motivasi Intrinsik : Hubungan Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1 (3)(3).
- Hartanto, S. (2023). Ukhuwah Islamiyah Sebagai Spirit Pembangunan Ekonomi Umat (Wacana Zakat Sebagai Tonggak Kemajuan Umat Islam). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1).
- Ika Susanti, & Ninik Dwi Atmini. (2022). PENGARUH KEDISIPLINAN SISWA TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS IV SD MENGGUNAKAN METODE ANGKET DENGAN TEKNIK CLUSTER SAMPLING. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2). <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.904>
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya. *OECONOMICUS Journal Of Economics*, 2(1).
- Neliwati, N., Rizal, S., & Hemawati, H. (2022). PERANAN TOKOH AGAMA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PELAKSANAAN KEAGAMAAN MASYARAKAT. *Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.32678/geneologipai.v9i1.6233>

- Niswah, C., Azizah, Z. U. Al, Syafitri, S., & Aisyah, M. (2025). Dinamika dan Transformasi Pendidikan Islam di Masa Kolonialisme Belanda. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(6). <https://doi.org/10.60126/jim.v3i6.990>
- Nurul Azizah, Mohammad Armoyu, & Joseph Okwesili Nkwede. (2024). RESILIENSI DAN TRANSFORMASI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PESANTREN: DARI TRADISIONAL KE SEKULER DI ERA POSTMODERNISME. *Maddah : Jurnal Komunikasi dan Konseling Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.35316/maddah.v6i1.4553>
- Rohmah, N., & Roqib, M. (2024). Integration in Modern Islamic Boarding Schools; Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyyah (KMI) Gontor Curriculum. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 4(2). <https://doi.org/10.47467/manageria.v4i2.5965>
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(2).
- Setiawan, K., Nila Nopianti, & Mumtahaen, I. (2025). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1912>
- Supadi, A., & Setyaningsih, R. (2025). SINERGI MANAJEMEN SDM DAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK. *At-Tahsin : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.59106/attahsin.v5i2.342>
- Syarifudin, M. (2020). PENGARUH HAMBATAN SUMBER DAYA KEUANGAN, SUMBER DAYA MANUSIA, DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL TERHADAP INOVASI PADA PELAKU USAHA *VOLATILITAS*, Query date: 2023-09-16 11:36:09.
- Wiemar, R., Rianingrum, C. J., & Adisurya, S. I. (2021). Meningkatkan Keterampilan dan Kreatifitas Santri Melalui Pengolahan Limbah Botol Plastik Menjadi Produk

PENGUATAN LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PESANTREN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

Siap Pakai. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(2).
<https://doi.org/10.51805/jpmm.v1i2.35>